

BAB III

KEGIATAN *ACADEMIC VISIT*

3.1 Jadwal Kegiatan *Academic Visit*

Jadwal menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah pengaturan waktu berdasarkan rencana pengaturan urutan kerja, sedangkan jadwal kegiatan digunakan untuk menjadwalkan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan. Berikut jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan pada saat *academic visit* di universitas utara Malaysia.

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan

Jam	Keterangan
09:30-10:00	Menunggu Bus dihalte D & Berangkat bersama-sama dalam satu bus menuju gedung.
10:00-11.30	DR Mohd. Rashdan Sallehudin. Menjelaskan tentang Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Lanjutan dari Materi Pertemuan Sebelumnya, dan dilanjutkan dengan sesi Foto.
11:30-12:00	Istirahat Makan Siang di <i>Cafetaria</i> UUM.
12:00-12:20	Pulang Kembali Ke <i>Dormitory</i> dengan Rute sama.

Adapun jadwal kegiatan academic visit selanjutnya adalah berkunjung di beberapa tempat wisata di Malaysia. Berikut tempat wisata yang di kunjungi :

- a. Muzium Padi
- b. Lengkawi
- c. Pusat Sains Negara Cawangan Wilayah Utara
- d. Alor Setar
- e. Hatyai

3.2 Kegiatan *Sit-in Class*

3.2.1 Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen

Pada akhir abad 19, banyak organisasi yang sudah harus berurusan dengan praktik manajemen dalam keseharian operasionalnya. Di awal 1900-an pula, banyak organisasi-organisasi besar, seperti pabrik-pabrik produksi memerlukan tata kelola yang lebih baik namun pada saat itu hanya ada sedikit alat manajemen, model dan metode yang tersedia untuk mengatur hal tersebut. Dan ini titik mulanya dikembangkan prinsip manajemen.

Adalah Henri Fayol (1841-1925) ilmuwan yang pertama kali menerapkan fondasi ini untuk manajemen ilmiah modern. Konsep-konsep yang dia gagas disebut prinsip manajemen. Prinsip ini adalah faktor yang mendasari manajemen yang sukses dalam sebuah organisasi. Henri Fayol mengeksplorasi hal ini secara komprehensif, sebagai hasilnya dia berhasil merangkum 14 prinsip manajemen dasar. Prinsip-prinsip manajemen dan penelitian Henri Fayol diterbitkan dalam buku yang berjudul ‘General and Industrial Management’ (1916).

Berikut beberapa prinsip dalam manajemen menurut Henry Fayol :

a. Pembagian Kerja (*Division of work*)

Pernah mendengar prinsip “the right man in the right place?”. Dalam praktiknya, karyawan memiliki spesialisasi dalam bidang yang berbeda dan mereka memiliki keterampilan yang berbeda pula satu sama lain. Tingkat keahlian yang berbeda dapat dibedakan dalam bidang pengetahuan mulai dari generalis hingga spesialis, pengembangan pribadi dan profesi harus saling mendukung. Menurut Henri Fayol, meningkatkan efisiensi tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, spesialisasi tenaga kerja meningkatkan akurasi dan kecepatan mereka. Prinsip manajemen ini berlaku untuk kegiatan teknis dan manajerial di setiap organisasi.

b. Otoritas dan Tanggung jawab (*Authority and responsibility*)

Untuk menyelesaikan sesuatu dalam organisasi, manajemen memiliki wewenang untuk memberi perintah kepada karyawan. Tentu saja ini dengan otoritas ini ada tanggung jawab. Menurut Henri Fayol, kuasa atau kewenangan yang menyertainya memberi manajer hak untuk memberi perintah kepada bawahan. Tanggung jawab dapat ditinjau kembali dari kinerja dan oleh karena itu perlu membuat perjanjian atas otoritas yang diberikan. Dengan kata lain, otoritas dan tanggung jawab berjalan bersama dan mereka adalah dua sisi dari mata uang yang sama.

c. Disiplin

Prinsip ketiga dari 14 prinsip manajemen adalah tentang kedisiplinan. Hal ini sering menjadi bagian dari nilai inti (core) misi dan visi bentuk perilaku yang baik dan interaksi yang saling menghormati. Prinsip manajemen ini sangat penting dan dilihat sebagai hal yang membuat organisasi berjalan lancar.

d. Kesatuan Komando (*Unity of command*)

Prinsip manajemen 'Unity of command' atau kesatuan komando adalah bahwa setiap karyawan harus menerima perintah dari satu manajer sehingga karyawan memiliki tanggung jawab kepada manajer tersebut. Jika tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada karyawan diberikan oleh lebih dari satu manajer, ini dapat menyebabkan kebingungan yang dapat menyebabkan konflik bagi karyawan. Dengan menggunakan prinsip ini, tanggung jawab agar terhindar dari kesalahan akan bisa di minimalisir.

e. Kesatuan Arah (*Unity of direction*)

Prinsip manajemen ini adalah tentang fokus dan kesatuan. Semua karyawan memberikan kegiatan yang sama yang dapat dikaitkan dengan tujuan yang sama, hal ini seperti Anda mencari North Star Metric untuk bisnis Anda. Semua kegiatan harus dilakukan oleh satu kelompok yang membentuk tim. Kegiatan-kegiatan ini harus dijelaskan dalam rencana

aksi. Manajer pada akhirnya bertanggung jawab atas rencana ini dan dia memantau perkembangan kegiatan yang ditentukan dan direncanakan. Area fokus adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan dan koordinasi.

f. Subordinasi Kepentingan Individu

Selalu ada semua jenis kepentingan dalam suatu organisasi. Agar organisasi berfungsi dengan baik, Henri Fayol mengindikasikan bahwa kepentingan pribadi lebih rendah daripada kepentingan organisasi (etika). Fokus utamanya adalah pada tujuan organisasi dan bukan pada individu. Ini berlaku untuk semua tingkat dari seluruh organisasi, termasuk para manajer.

g. Hirarki (Scalar Chain)

Hirarki atau tingkatan hadir dalam organisasi tertentu. Hal ini bervariasi, mulai dari manajemen senior (dewan eksekutif) ke level terendah dalam organisasi. Prinsip manajemen hierarki menyatakan bahwa harus ada garis yang jelas di bidang otoritas (dari atas ke bawah dan semua manajer di semua tingkatan dan divisi). Hal ini bisa dilihat sebagai tipe struktur manajemen. Dengan adanya hierarki ini, maka setiap karyawan akan mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab dan dari siapa ia mendapat perintah.

3.2.2 Business Research Methods

Sebelum membahas tentang definisi riset bisnis, maka akan dijelaskan terlebih dahulu acuan dasar pengembangan definisi riset bisnis. Diawali dengan pengertian riset (*research*), riset didefinisikan oleh Sekaran dan Bougie (2010: 2) sebagai suatu proses sederhana untuk menemukan berbagai solusi dari suatu masalah setelah melalui suatu proses studi dan analisis terhadap berbagai faktor situasional. Esensi riset dan menjadi seorang manajer (dibaca: pemimpin) yang sukses adalah penting untuk mengetahui bagaimana melakukan pengambilan berbagai keputusan tepat yang dapat dipertanggungjawabkan melalui berbagai langkah yang dijalani dalam upaya menemukan berbagai solusi atas isu-isu problematis (Sekaran & Bougie, 2010: 2).

Dengan memahami pengertian dan esensi riset, maka selanjutnya akan dikupas tentang pengertian dan esensi riset bisnis (*business research*). Sekaran dan Bougie (2010: 3) mendefinisikan riset bisnis sebagai suatu penyelidikan (*inquiry*) atau investigasi yang terorganisir, sistematis, berbasis-data, kritis, objektif, dan saintifik ke dalam masalah spesifik, dengan tujuan untuk menemukan berbagai jawaban atau solusi atas masalah spesifik tersebut. Dengan demikian, esensi riset bisnis adalah menyediakan informasi penting yang memandu para pemimpin untuk mengambil berbagai keputusan yang bertanggungjawab demi keberhasilan penyelesaian berbagai masalah (Sekaran & Bougie, 2010:3).

Berbagai keputusan manajerial berdasarkan hasil-hasil riset saintifik (*scientific research*) cenderung lebih efektif (Sekaran & Bougie, 2010: 18). Istilah riset saintifik dan metoda saintifik seringkali digunakan secara bergantian dengan makna yang sama. Metoda atau riset saintifik didefinisikan dengan sangat baik oleh Howell dan Dipboye dalam Saal dan Knight (1995: 24) sebagai “*a set of attitudes and some general rules for gathering information... all of which are aimed at maximizing the objectivity of reported findings.*” Berdasarkan definisi metoda saintifik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, proses pengumpulan informasi riset mensyaratkan seperangkat attitudes. Ternyata, pengetahuan dan keterampilan saja tidak cukup dalam upaya melakukan suatu riset, tetapi juga harus didasarkan pada attitudes yang bertanggung jawab. Maxwell (1993) menyatakan bahwa “*our attitudes are our most important assets, we responsible for our attitudes.*” Attitudes menjadi sangat central dalam melakukan suatu riset, jika attitudes peneliti (pemula maupun profesional) tidak baik maka temuan risetnya adalah sampah, karena tidak dapat dipercaya. Betapa seriusnya masalah attitudes ini, maka Darrel Huff dan Irving Geis menulis sebuah buku pada tahun 1954 yang berjudul “*How to Lie with Statistics,*” dan baru diterjemahkan dan diterbitkan dalam bahasa Indonesia pada tahun 2000 oleh Kepustakaan Populer Gramedia (KPG), Jakarta. Para peneliti dapat melakukan penipuan atau manipulasi berdasarkan hasil riset yang dipresentasikan dengan sangat memukau. Oleh sebab itu, sebagai peneliti (pemula atau profesional) attitudes menjadi fondasi melakukan suatu riset. Kedua, proses pengumpulan informasi riset membutuhkan kepatuhan terhadap berbagai aturan umum (*general*

rules). Aturan umum ini bersifat wajib dan untuk mengikuti aturan umum ini membutuhkan kerendahan hati dan attitudes yang baik. Contoh aturan umum, misalnya:

- a. Setelah informasi/data riset terkumpul (primer dan/atau sekunder) perlu dilakukan uji data dan/atau instrumen (lihat pada bab selanjutnya);
- b. Terdapat sejumlah aturan umum dalam menentukan suatu metoda pengumpulan informasi/data dalam tatanan (setting) riset tertentu. Ketiga, Tujuan riset saintifik adalah memaksimalkan objektivitas berbagai temuan yang dilaporkan. Objektivitas berarti berdasarkan berbagai fakta yang dapat dibuktikan (Oxford Advanced Genie, 2002)

3.2.3 Human Resource Manajement

Pengertian dari Human Resources Management itu sendiri adalah suatu cara yang dibuat untuk mengatur sumber daya (tenaga kerja) yang ada di dalam perusahaan. Sistem tersebut diciptakan untuk memaksimalkan setiap individu secara efektif, sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

Menurut Taufik selaku Head of Program Master of Industrial Engineering (MIE) mengatakan bahwa Human Resources Management memiliki tugas yaitu mendesign sebuah sistem Human Resources dengan harapan hal tersebut dapat diaplikasikan dalam industri – industri yang sedang berkembang.

Teknik industri dapat berkecimpung juga dalam HRM karena sudah mengenal sistem HRM yang lebih dinamis tersebut. Pada salah satu mata kuliah dalam MIE pun mengajarkan pembelajaran yang berisi isu-isu terkini mengenai HRM dari dosen-dosen dan praktisi untuk memberikan model-model yang dapat diaplikasikan dalam industri. Mulai dari industri bersifat manufaktur maupun jasa.

Taufik juga mengatakan bahwa lulusan MIE di BINUS harus dapat berlaku adil dengan diiringi kemampuan merancang, mengintegrasikan, menghasilkan sistem yang sesuai dengan harapan industri manufaktur. Dengan kemampuan merancang sendiri sesuai keinginan industri, hal tersebut dapat lebih efektif dibandingkan membeli software yang tidak dibutuhkan perusahaan. (AGL).